

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 48 DEL 25 NOVEMBRE 2024

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>L'Agenzia chiarisce il "Bonus Natale 2024": le istruzioni nella circolare n. 22 del 19 novembre</i>	3
<i>Esoneri contributivi per le assunzioni di percettori di Adi/Sfl: tutte le novità</i>	5
<i>Nuove regole sulla malattia nel Ccnl tessile, abbigliamento e moda</i>	6
APPROFONDIMENTI	8
<i>Il Garante Privacy detta i criteri per la gestione delle email aziendali: chiarimenti fondamentali per conformarsi al GDPR</i>	8
NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA	10
<i>Articolo 3-bis, comma 11, del decreto legislativo n. 502/1992</i>	10

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

L'Agenzia chiarisce il "Bonus Natale 2024": le istruzioni nella circolare n. 22 del 19 novembre

Con la circolare n. 22 del 19 novembre 2024, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti fondamentali per l'applicazione delle modifiche introdotte dall'articolo 2 del decreto-legge n. 167 dell'11 novembre 2024 in relazione al "**Bonus Natale 2024**". Questo beneficio, già istituito dall'articolo 2-bis del Decreto Omnibus (DL n. 113/2024), è stato oggetto di una revisione normativa che ha ridefinito i presupposti per la sua erogazione.

Il contesto normativo

L'articolo 2 del decreto-legge n. 167/2024 non ha introdotto ex novo l'agevolazione, ma ha modificato i criteri di accesso e le condizioni per beneficiare del "**Bonus Natale 2024**", confermando la misura come un sostegno economico straordinario per i lavoratori dipendenti. La circolare dell'Agenzia delle Entrate interviene per garantire un'applicazione uniforme della norma, fornendo istruzioni operative e chiarendo le casistiche specifiche.

I requisiti aggiornati per il "Bonus Natale 2024"

Il "**Bonus Natale 2024**" consiste in un'indennità di 100 euro che può essere richiesta dai lavoratori dipendenti che soddisfano congiuntamente i seguenti requisiti:

1. **Reddito complessivo:** il reddito annuo del lavoratore, per l'anno d'imposta 2024, non deve superare i 28.000 euro.
2. **Figli fiscalmente a carico:** il lavoratore deve avere almeno un figlio fiscalmente a carico, anche adottivo, affiliato o affidato, in conformità a quanto previsto dall'articolo 12 del TUIR.
3. **Imposta lorda:** l'imposta sui redditi di lavoro dipendente deve essere superiore alla detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del TUIR.

Una delle modifiche più rilevanti è l'eliminazione del requisito legato alla composizione del nucleo familiare: non è più necessario appartenere a un nucleo monogenitoriale né avere un coniuge fiscalmente a carico.

Le nuove incompatibilità

L'introduzione del nuovo comma 2-bis nell'articolo 2-bis del Decreto Omnibus stabilisce che il "**Bonus Natale 2024**" non può essere percepito da entrambi i partner di una coppia, se coniugati o conviventi. In tal caso, l'indennità spetta a uno solo dei due, a scelta del nucleo familiare.

Modalità di richiesta e obblighi dei lavoratori

Per accedere al bonus, il lavoratore deve presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà al proprio datore di lavoro, attestando il possesso dei requisiti e indicando, ove applicabile, che il coniuge o convivente non è beneficiario dell'agevolazione. Non è necessario ripresentare la dichiarazione se già prodotta in base alle regole precedenti, salvo integrazioni richieste per rispettare le nuove disposizioni.

Esempi applicativi

La circolare fornisce esempi pratici per chiarire le modalità di erogazione. Ad esempio, due genitori non conviventi con un figlio fiscalmente a carico possono entrambi ricevere il bonus, purché soddisfino i requisiti. Invece, per due coniugi o conviventi, il beneficio può essere riconosciuto solo a uno di essi, rispettando la regola di esclusione.

Controlli e recuperi

L'Agenzia delle Entrate specifica che i datori di lavoro, in qualità di sostituti d'imposta, devono verificare l'idoneità della richiesta. Qualora il bonus venga erogato in maniera indebita, il recupero avverrà tramite conguaglio in busta paga o dichiarazione dei redditi del lavoratore.

Conclusione

La circolare n. 22/E rappresenta un passo cruciale per assicurare chiarezza nell'applicazione delle modifiche normative sul "**Bonus Natale 2024**", promuovendo un uso corretto della misura e una distribuzione equa delle risorse. I lavoratori e i datori di lavoro sono invitati a seguire con attenzione le indicazioni fornite per evitare errori o irregolarità.

Esoneri contributivi per le assunzioni di percettori di Adi/Sfl: tutte le novità

Con il messaggio n. 3888/2024, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per accedere agli incentivi rivolti alle aziende che assumono percettori di sostegno per la formazione e il lavoro (Sfl) e assegno di inclusione (Adi). Questi strumenti, introdotti dal Decreto-legge n. 48/2023, puntano a favorire l'integrazione lavorativa dei soggetti più vulnerabili.

Tipologie di contratti incentivati

Le agevolazioni sono applicabili per contratti a tempo indeterminato, anche part-time, contratti a termine e apprendistato. Per le assunzioni stabili, l'esonero contributivo è totale (esclusi i premi INAIL) fino a un massimo di 8.000 euro annui per 12 mesi. Per i contratti a termine, invece, la riduzione scende al 50%, con un limite di 4.000 euro annui, sempre parametrati alla durata del contratto.

Requisiti e compatibilità normativa

Le aziende devono rispettare i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), possedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva (Durc) e non violare norme sulla sicurezza. È escluso chi non è in regola con l'assunzione obbligatoria di lavoratori con disabilità, a meno che il lavoratore assunto sia già percettore dell'assegno di inclusione. Gli incentivi sono soggetti ai limiti degli aiuti "de minimis" e cumulabili con altre agevolazioni previste dalla Legge 68/1999.

Il processo di richiesta

Le domande devono essere presentate attraverso il modulo "Esonero SFL-ADI" disponibile sul portale INPS. L'ente verifica la percezione del sostegno da parte del lavoratore, la disponibilità delle risorse e la compatibilità con gli aiuti di Stato. In caso di esito positivo, l'azienda riceve conferma dell'importo massimo spettante.

Conguaglio e arretrati

Per il recupero delle agevolazioni si utilizza il sistema del conguaglio contributivo tramite flussi Uniemens. Gli arretrati per le assunzioni effettuate da gennaio 2024 possono essere recuperati entro febbraio 2025, seguendo le istruzioni dettagliate del messaggio INPS.

Punti critici da monitorare

Particolare attenzione è richiesta nel caso di contratti part-time: eventuali variazioni dell'orario di lavoro non comportano modifiche al beneficio, mentre una riduzione dell'orario implica una riduzione proporzionale dell'agevolazione.

Nuove regole sulla malattia nel Ccnl tessile, abbigliamento e moda

L'11 novembre 2024 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) per il settore tessile, abbigliamento e moda. L'intesa, valida dal 1° aprile 2024 al 31 marzo 2027, introduce significative novità, in particolare riguardo al trattamento economico e alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia.

Conservazione del posto di lavoro: tempi e novità

Tra le innovazioni principali, il periodo di conservazione del posto "esteso" di 15 mesi è ora applicabile anche ai lavoratori con disabilità certificata ai sensi della legge 68/1999, equiparandoli ai casi di patologie gravi o invalidità lavorativa superiore ai due terzi. Questo limite, pari a 456 giorni di calendario, si contrappone al termine ordinario di 13 mesi. Per malattie multiple, i periodi di conservazione sono verificati su una finestra di 30 mesi.

Nuovo trattamento economico dal 2025

Dal 1° gennaio 2025, cambia il trattamento economico per la malattia:

- **Eventi di malattia superiori a 5 giorni:** i lavoratori riceveranno il 100% della retribuzione.
- **Eventi inferiori o uguali a 5 giorni (malattie brevi):**
 - Primo evento nell'anno: 100% della retribuzione.
 - Secondo e terzo evento: 66%.
 - Dal quarto evento: 50%.
 - Esclusi da questa riduzione: malattie oncologiche, degenerative o sindromi invalidanti legate al ciclo mestruale, certificate.

Differenze tra operai e impiegati

Per gli operai:

- 100% della retribuzione netta normale fino al 180° giorno di malattia.
- 50% per i periodi eccedenti il sesto mese e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

Per intermedi e impiegati:

- 100% della retribuzione per i primi 4 mesi.
- 50% per i mesi successivi fino al termine del periodo di conservazione.

Nessun trattamento economico è dovuto durante il periodo di prova.

Malattia e cassa integrazione

In caso di malattia durante periodi di cassa integrazione, il trattamento economico varia:

- Se l'INPS riconosce l'indennità di malattia, il datore di lavoro integra fino al massimo netto della Cig.
- Se l'INPS eroga il trattamento di integrazione salariale, il datore non corrisponde alcuna integrazione.

APPROFONDIMENTI

Il Garante Privacy detta i criteri per la gestione delle email aziendali: chiarimenti fondamentali per conformarsi al GDPR

Con un provvedimento di grande rilevanza, il Garante per la protezione dei dati personali ha sancito importanti linee guida sulla gestione delle email aziendali, chiarendo le condizioni necessarie per garantire la conformità al GDPR. Il caso specifico di una società operante nel settore dei servizi energetici, al centro dell'istruttoria, evidenzia come una gestione inadeguata possa comportare gravi sanzioni e danni reputazionali.

Il caso esaminato: trasparenza e criticità

Il provvedimento è nato da un reclamo presentato da un ex agente commerciale di una società, che ha contestato l'accesso e l'utilizzo delle proprie email aziendali dopo la cessazione del rapporto di lavoro. L'azienda aveva mantenuto attivo l'account di posta elettronica del collaboratore, utilizzandone i contenuti a fini legali. Sebbene la società abbia motivato l'accesso come necessario per tutelare i propri segreti aziendali, il Garante ha individuato diverse violazioni dei principi cardine del GDPR, fra cui:

- **Mancanza di trasparenza nelle informative:** le comunicazioni ai collaboratori risultavano incomplete e non chiarivano né l'uso di sistemi di backup né i periodi di conservazione dei dati.
- **Utilizzo improprio dei sistemi di backup:** il software impiegato dalla società per la conservazione delle email veniva usato anche per finalità non consentite, come il controllo delle comunicazioni e la raccolta di prove per contenziosi.
- **Violazione del principio di limitazione della conservazione:** le email venivano conservate per periodi eccessivi rispetto alle finalità dichiarate.

Le carenze nelle informative

Un aspetto centrale del provvedimento riguarda l'inadeguatezza delle informative fornite ai collaboratori. Queste avrebbero dovuto chiarire:

- **L'esistenza e le modalità dei sistemi di backup.**
- **Le finalità specifiche del trattamento** e le circostanze che giustificano l'accesso alle comunicazioni elettroniche.
- **I diritti degli interessati**, come l'accesso, la rettifica e la cancellazione dei dati.

La mancanza di trasparenza ha compromesso la possibilità per i collaboratori di esercitare i propri diritti, rappresentando una violazione diretta del GDPR.

Sistemi di gestione documentale e minimizzazione dei dati

Il Garante ha sottolineato l'importanza di un utilizzo proporzionato dei sistemi di gestione documentale. Questi devono essere progettati per:

- **Garantire autenticità e integrità** delle comunicazioni conservate.
- **Limitare la conservazione ai soli dati necessari**, evitando archiviazioni indiscriminate.
- **Tracciare gli accessi e garantire la sicurezza** delle informazioni.

L'utilizzo improprio del software MailStore, trasformato in uno strumento di sorveglianza non autorizzata, ha costituito una grave violazione del principio di minimizzazione dei dati.

Limiti alla conservazione dei dati

Il principio di limitazione della conservazione prevede che i dati personali siano mantenuti solo per il tempo strettamente necessario alle finalità dichiarate. Nel caso in esame, la conservazione delle e-mail per tre anni dopo la cessazione del rapporto lavorativo è stata ritenuta sproporzionata e non giustificata. Il Garante ha chiarito che solo situazioni concrete di contenzioso possono legittimare una conservazione prolungata.

Lezione per le aziende: conformità e prevenzione

Questo caso rappresenta un precedente importante per le aziende italiane, mettendo in luce la necessità di adottare politiche chiare e conformi per la gestione delle comunicazioni elettroniche. Le principali raccomandazioni includono:

1. **Trasparenza nelle informative:** fornire ai collaboratori comunicazioni dettagliate e aggiornate.
2. **Adozione di sistemi adeguati:** strumenti progettati per garantire sicurezza e conformità normativa.
3. **Definizione di limiti chiari alla conservazione dei dati:** politiche di cancellazione periodiche per evitare rischi legali e operativi.

Il provvedimento del Garante non solo rafforza il rispetto dei diritti degli interessati, ma sottolinea l'importanza di un approccio responsabile e proattivo alla protezione dei dati personali.

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Articolo 3-bis, comma 11, del decreto legislativo n. 502/1992.

Messaggio n. 3867 del 19-11-2024

1. Premessa. Quadro normativo

L'articolo 3-bis, comma 11, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, prevede che: "La nomina a direttore generale, amministrativo e sanitario determina per i lavoratori dipendenti il collocamento in aspettativa senza assegni e il diritto al mantenimento del posto. L'aspettativa è concessa entro sessanta giorni dalla richiesta. Il periodo di aspettativa è utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza".

Inoltre, la medesima disposizione prevede che: "Le amministrazioni di appartenenza provvedono ad effettuare il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali comprensivi delle quote a carico del dipendente, calcolati sul trattamento economico corrisposto per l'incarico conferito nei limiti dei massimali di cui all'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n. 181, e a richiedere il rimborso di tutto l'onere da esse complessivamente sostenuto all'unità sanitaria locale o all'azienda ospedaliera interessata, la quale procede al recupero della quota a carico dell'interessato".

Successivamente, a seguito dell'interpretazione autentica recata dall'articolo 10-bis, comma 1, del decreto-legge 1 aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, la disciplina del citato articolo 3-bis è stata estesa anche ai lavoratori dipendenti collocati in aspettativa per l'incarico di direttore scientifico degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto pubblico (cfr., da ultimo, la circolare n. 195 del 23 dicembre 2021).

I contributi relativi all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) sono calcolati con riferimento al trattamento economico corrisposto per l'incarico conferito tenendo conto del massimale di cui all'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n. 181, che è rivalutato annualmente sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT e reso noto dall'Istituto (cfr., da ultimo, il paragrafo 12.2 della circolare n. 21 del 25 gennaio 2024).

Le forme assicurative previste e i relativi obblighi contributivi sono quelli del settore di appartenenza dell'interessato che sarebbero stati versati in caso di prosecuzione dell'attività di lavoro.

Si rammenta che il citato massimale non trova applicazione per i dipendenti privi di contribuzione a qualsiasi titolo accreditata per i periodi antecedenti al 1° gennaio 1996 e per coloro che optano per il sistema contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 23, della legge 8 agosto 1995, n. 335, per i quali deve essere applicato il massimale contributivo di cui all'articolo 2, comma 18, della medesima legge.

Al riguardo si precisa che, in via generale, la disciplina del massimale di retribuzione ai fini contributivi non trova applicazione con riferimento alle contribuzioni "minori" che, pertanto, devono essere versate in relazione alla effettiva retribuzione corrisposta.

Tanto premesso, al fine di favorire la semplificazione degli adempimenti informativi e contributivi, si precisa che nell'ipotesi di soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) o ai fondi speciali afferenti alla Gestione privata, l'azienda sanitaria, ospedaliera o l'IRCCS presso cui il dipendente svolge l'incarico sono tenuti a inviare le denunce contributive, tramite il flusso Uniemens, con riferimento all'intero periodo di aspettativa concesso per l'espletamento degli incarichi in argomento. Il pagamento dei contributi viene effettuato dalla stessa azienda sanitaria, ospedaliera o dall'IRCCS di diritto pubblico che devono compilare il modello F24 con i propri codice fiscale e matricola.

In alternativa, si evidenzia che i datori di lavoro pubblici e privati, per i propri dipendenti collocati in aspettativa a seguito di conferimento dell'incarico di direttore generale, amministrativo e sanitario delle aziende sanitarie locali, ospedaliere e di direttore scientifico degli IRCCS di diritto pubblico, ai sensi dell'articolo 3-bis, comma 11, del decreto legislativo n. 502/1992, possono altresì effettuare il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali comprensivi delle quote a carico del dipendente, a favore delle casse e dei fondi di iscrizione del dipendente al momento della nomina compilando il modello F24 con il proprio codice fiscale e indicando la matricola relativa all'azienda sanitaria, ospedaliera o all'IRCCS di diritto pubblico.

Al fine di consentire il corretto abbinamento dei versamenti con il flusso Uniemens, l'operatore di Sede deve modificare la delega con "matricola non coerente con il CF" inserendo il codice fiscale dell'azienda sanitaria, ospedaliera o dell'IRCCS di diritto pubblico.

In tale ipotesi, i datori di lavoro (pubblici e privati) provvedono a richiedere il rimborso di tutto l'onere sostenuto all'azienda sanitaria, ospedaliera o all'IRCCS di diritto pubblico

presso cui il dipendente svolge l'incarico, le quali procedono al recupero della quota a carico dell'interessato.

Si ricorda che l'articolo 3-bis, comma 11, del decreto legislativo n. 502/1992, considerata la sua connotazione di norma previdenziale a carattere speciale, si applica esclusivamente alle figure citate nel decreto stesso (direttori generali, direttori amministrativi, direttori sanitari) delle aziende sanitarie locali, ospedaliere, nonché degli enti per i quali norme statali contengono la medesima tutela previdenziale e, come precisato in precedenza, anche ai direttori scientifici degli IRCCS di diritto pubblico. Tale disposizione, pertanto, non è suscettibile di interpretazione estensiva ad altri lavoratori.

Tanto premesso, con il presente messaggio si forniscono indicazioni relative alle modalità di esposizione dei dipendenti in aspettativa che ricoprono la carica di direttore generale, amministrativo e sanitario delle aziende sanitarie locali, ospedaliere e di direttore scientifico degli IRCCS di diritto pubblico all'interno della sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens.

2. Modalità di esposizione all'interno della sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

A partire dalla pubblicazione del presente messaggio, l'azienda sanitaria, ospedaliera o l'IRCCS di diritto pubblico presso cui il dipendente in aspettativa svolge l'incarico di direttore generale, amministrativo e sanitario o di direttore scientifico, nell'ipotesi di soggetti iscritti al FPLD o ai fondi speciali afferenti alla Gestione privata, devono valorizzare gli elementi contenuti nel tracciato relativo al flusso Uniemens analogamente a quanto attualmente previsto per i datori di lavoro con dipendenti.

L'azienda sanitaria, ospedaliera o l'IRCCS di diritto pubblico presso cui il dipendente in aspettativa svolge l'incarico, al fine di ottemperare agli adempimenti informativi verso l'INPS, deve richiedere l'apertura di una posizione contributiva con le stesse caratteristiche contributive (C.S.C. e C.A.) già utilizzate dal datore di lavoro (pubblico e privato) che ha concesso l'aspettativa.

I soggetti in parola devono altresì richiedere, tramite la funzionalità "Comunicazione bidirezionale" presente all'interno del "Cassetto previdenziale del contribuente", l'attribuzione del C.A. "5K", che assume il nuovo significato di "Posizione contributiva per i dipendenti in aspettativa che svolgono l'incarico di direttore generale, amministrativo e sanitario ovvero di direttore scientifico".

Al momento dell'iscrizione deve essere indicata, come data di inizio attività, quella della presa in servizio del direttore generale, amministrativo e sanitario o del direttore scientifico. In merito, si richiamano le indicazioni fornite con la circolare n. 2 del 3 gennaio

2007, nonché il “Manuale procedura Iscrizione e Variazione Azienda su web internet” (cfr. l’Allegato n. 2 della circolare n. 80 del 25 giugno 2014).

Si segnala che l’elemento <DenunceMensili>, nell’ambito del quale si sviluppa l’intero flusso, contiene rispettivamente gli elementi <DatiMittente> e <Azienda> e deve essere valorizzato secondo le regole ordinarie previste per le aziende DM.

Si evidenzia che l’esposizione dei lavoratori interessati all’interno del flusso Uniemens da parte delle aziende sanitarie, ospedaliere e degli IRCCS di diritto pubblico deve avvenire con le stesse modalità di esposizione con cui il lavoratore veniva esposto nei flussi da parte del datore di lavoro (pubblico e privato) che ha concesso l’aspettativa.

Per l’applicazione del massimale di cui all’articolo 3, comma 7, del decreto legislativo n. 181/1997, con riferimento ai lavoratori dipendenti collocati in aspettativa per l’incarico di direttore scientifico degli IRCCS di diritto pubblico, il datore di lavoro (pubblico e privato) deve valorizzare all’interno del flusso Uniemens nella <DenunciaIndividuale> l’elemento <RegimePost95> con il valore “N” o con il valore “S” se il lavoratore è soggetto a regime contributivo del massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dalla legge n. 335/1995.

Si evidenzia, infine, che il datore di lavoro (pubblico e privato) nel momento in cui concede l’aspettativa deve valorizzare nel flusso Uniemens l’elemento <TipoCessazione> con il valore “3”, avente il significato di “Sospensione”, e nel flusso relativo al mese di rientro in servizio l’elemento <TipoAssunzione> con il valore “3”, avente il significato di “Rientro Sospensione”.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

